

# 職場のハラスメント 最新版



株式会社ブレイン  
コンサルティングオフィス

近年、職場でのさまざまな「ハラスメント（いじめ・嫌がらせ）」が問題となっています。これにともなって、会社が従業員に訴えられるケースも増加しています（図1）。

裁判でも労働者寄りの判決が出される傾向にあり、さらには賠償額や和解金が高額となる場合も多く、会社側のリスクが高まっています。

今回は、これら職場のハラスメントをめぐるトラブルの最新事情とハラスメントについて会社がこれだけは知っておきたい知識や対策について解説します。

## 近年の注目裁判

労働トラブルの相談件数のうち多いのは、やはり「パワハラ」「セクハラ」に関するものです。ストレス障害や自殺にまで至るケースもあり、その場合、ハラスメントを行った本人と会社がともに重大な責任を負うことになります（図2）。

（図2）近年の注目裁判（パワハラ・セクハラ）

### パワハラでの注目裁判

平成26年1月13日

#### パワハラ自殺で社長らに5,400万円の賠償命令

- 2009年1月、当時52歳の男性社員が自殺した訴訟の判決で、名古屋地裁は、パワハラと自殺の因果関係を認め、社長と会社に計約5,400万円の支払いを命じた。
- 男性は会社の設備を壊すなどのミスをした際に、社長に怒鳴られたり蹴られたりしたほか、退職願を書くように迫られた。
- 裁判長は「社長による暴言や退職強要は男性を威迫し、激しい不安に陥れた」と指摘し、社長のパワハラで男性が強いストレスを受け、自殺したと判断した。

### セクハラで高額な解決金支払い和解

平成27年1月20日

#### セクハラ訴訟 解決金1,300万円と和解半額650万円は加害男性が負担



- 大手かつら会社に勤めていた女性が「指導役の男性からセクハラを受け、退職に追い込まれた」として、約2,700万円の損害賠償を求めて大阪地裁に起こした訴訟が和解した。訴訟記録によると、会社が解決金として1,300万円を支払う。
- また女性は、指導役の男性から「数字を達成できなかったら彼女になるか、転勤だ」と言われたり、キスを迫られたりして精神的に不安定になり、退職したと主張。その後、心的外傷後ストレス障害(PTSD)と診断され、退職したと訴えていた。

さらに妊娠を理由に降格させられた「マタハラ訴訟」において、一審、二審は降格を適法としましたが、最高裁で差し戻され、差し戻し控訴審では、ほぼ請求どおりの賠償を命じる逆転判決が言い渡されました（図3）。

（図3）近年の注目裁判（マタハラ）  
マタハラも焦点に

平成27年11月17日

#### マタハラ訴訟で女性が逆転勝訴「妊娠で降格は違法」

- 女性は管理職として勤めていた病院で、妊娠したために負担の軽い業務を

希望したところ、病院側から肩書を外され、副主任手当を失ったため、妊娠によって不当に降格させられたのはマタニティーハラスメント(マタハラ)にあたり不当だとして裁判を起こした。

- 一、二審では女性が敗訴。しかし平成26年10月に最高裁は「女性の同意はなかった」と認定、広島高裁に差し戻す判決を出した。合法となるのは「自由な意思に基づいて本人が同意した場合」と「業務を円滑に進めるうえで特段の支障が生じる場合」との基準も明示した。
- 広島高等裁判所は降格させる特段の事情を認めず、不利益処分にあたり違法だとして、病院側に175万円の賠償を命じる判決を言い渡した。

こうした問題の背景には、そもそも何が「ハラスメント」かということを現場が十分に理解していないこと、特に経営者や管理職の「このくらいであれば今までどおり大丈夫だろう」という社会全体の動きとの認識のずれがあります。

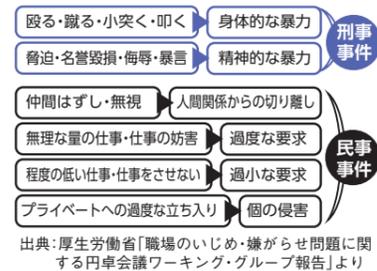
次に会社がハラスメントについてこれだけはおさえておきたい知識について解説します。

## パワハラとセクハラ

ハラスメントの中でもよく知られている「パワハラ（パワーハラスメント）」と「セクハラ（セクシュアルハラスメント）」ですが、何をしたらパワハラ・セクハラになるのでしょうか？またどんな罪になる場合があるのでしょうか？（図4・図5）。

### （図4）パワハラとは？

職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など、職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為



### （図5）セクハラとは？

職場において、上下関係を背景に、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること。

性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること。

根拠法：男女雇用機会均等法  
被害者が「セクハラだ」と言ったら、原則セクハラありき。加害者がセクハラでないことを証明する必要がある。  
出典：男女雇用機会均等法より

大きな違いは、パワハラは裁判官が社会通念上、業務上の指導の範囲かどうかで判断するため、不合理な行為のない適切な指導であれば会社側の主張が認められることが多いのに対し、セクハラは原則、訴えられた方が潔白を証明する必要があるということです（図6）。

（図6）パワハラとセクハラと比較

	パワハラ	セクハラ
取り締まる法律	なし（刑法・民法で規制）	男女雇用機会均等法
立証責任	被害者	加害者
考え方	被害者の主観に拠らない ・裁判官が社会通念上、業務上の指導の範囲内かどうかを判断する	被害者の主観に拠る ・合意の上だった、は通用しない

## その他のハラスメント

パワハラ・セクハラ以外にも、前述のマタハラなど、知らなかったではすまされないハラスメントが増えています。以下のハラスメントについて、どんなハラスメントか知っていますか？

- ① 終われハラスメント（オワハラ）
- ② ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）
- ③ スモークハラスメント（スモハラ）
- ④ セカンドハラスメント
- ⑤ テクノロジーハラスメント（テクハラ）

①主に就職活動中の学生に対し企業側が行う嫌がらせや不利益をもたらす言動や行為。早期内定を決める条件として今後の就職活動を禁止するなど一種のパワハラであり、近年非常に増えているハラスメント。

②男女の性別によるステレオタイプな「男性は仕事は義務」「女性は家事育児が義務」といった性差別を行うこと。行っている側のイメージによるため、差別をしている意識がない場合が多い。

③職場などの共有空間で意思に反してタバコ等の煙を吸わなければならない状況に追い込むこと。受動喫煙により健康被害に発展する場合もある。

④セクハラを訴えたことにより、その担当者や会社から二次的な嫌がらせを

受けること。セクハラに関する社員教育が徹底されていないと起こりやすく、トラブルも発展しやすい。

⑤主にIT系の分野に長けた者が反対に知識のない者に意図的に専門用語を使ったり、難しい説明をして不快な思いをさせること。問題が徐々に表面化しつつあるハラスメントの一つ。

## 職場のハラスメントの予防と解決

ハラスメントによる労働トラブルを防ぐためには、まず3つの前提条件を整えることをおすすめします。

1. トップが職場のハラスメントはダメ!と宣言する。
2. 就業規則に服務規程や懲罰規定が整備されている。
3. 社内相談窓口（できれば男性と女性がいることが望ましい）や取扱担当部門がある。

社内でハラスメントが起こってしまった場合の対応の例を以下に示します（図7）。

判決などの傾向からも、今後は会社と従業員の双方にハラスメントに対する厳格な意識と対応が求められることになりそうです。これからも会社や人生の将来を左右しかねないハラスメントという問題を注視し、対応できるように注意していく必要があります。

（図7）管理下で起こってしまったときの対応

